

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和8年3月24日(火) 15:00~15:43(43分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第2会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

柿沼 孝治(留萌開発建設部長)、北村 さおり(留萌開発建設部次長)、
吉田 志緒美(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

加藤 健吾(執行委員長)、高松 洋(書記長)、渡邊 和直(執行委員)、城 敏也
(執行委員)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における職員の健康管理について
- 3 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

(要求書に対する回答)

要求書のうち、取り決めた交渉議題について回答

1 当部における超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

本来、業務は勤務時間内で処理することが望ましいと考えるが、業務の性質や時期によっては、超過勤務が避けられない場合がある。

当局としては、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化を図り、業務の円滑な進行管理を行うとともに、週休日及び休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の励行、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに

に、職員の健康を害しないように考慮しているところであり、今後とも、この点に十分留意し、勤務間インターバルの確保やきめ細かな業務の進行管理に努めるよう、管理者を指導していきたい。

2 当部における職員の健康安全管理について

健康安全管理は、職員が職務を遂行する上で重要な問題であると認識しており、当局としては、「健康安全管理計画」に基づき、各種の健康安全教育のほか、定期健康診断等による健康管理、職場の安全点検等による安全管理を計画的に推進し、職員の健康の保持増進と安全の確保を図っているところである。

本計画においては、引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策等、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止を重点に取り組むこととしている。また計画作成に際して、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

心の健康づくりについては、引き続き、ストレスチェックやメンタルヘルス教育の実施により心の不健康な状態の未然防止に取り組むとともに、健康管理医（精神科医）やカウンセラーによる心の健康相談を実施する。職員の職場復帰に当たっては、人事院の指針に沿った円滑な職場復帰支援策を進めていく。

3 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について

ハラスメントについては、一般的に、職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲を減退させるほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される要因となるものであり、その防止に努めていく必要がある。

ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員の双方において、ハラスメントに関する問題意識と具体的な行為に関する認識を共有することが重要であり、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

4 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が仕事と家庭生活の調和を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当局としても重要であると考えている。

当局においては、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、取組を推進しているところである。各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議、研修等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載し周知しているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を

行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き指導していく考えである。

(議題の発言概要)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 超過勤務の現状および、その要因について聞かせていただきたい。

(当局) 超過勤務時間の平均は前年度同時期と横ばいである。全体としては減少しているが、若干増加している部門もあり、前年度と比べて人員が少ない中で執務環境改善業務が増加したことが主要因と認識している。

(職員団体) 当組合で1月に実施したアンケートでは、特定の職員に業務が集中している状況が窺われるため、対応を求める。

(当局) 管理職に対し、業務が特定の職員に偏らないよう引き続き指導を徹底していく。

(職員団体) 年度途中で長期休業者、退職者又は育児休業者が生じた場合、どのような対応を行っているのか。

(当局) 年度途中で欠員が生じた場合、直ちに人員補充を行うことは困難であるが、業務分担の見直しや管理職によるフォローで対応していると聞いている。

(職員団体) 特例超過勤務について、超過勤務の上限時間を超える特例業務に該当する職員がどの程度いるのか。また、該当者がいる場合には、その業務内容について説明を求める。

(当局) 令和8年2月末時点で、月45時間を超える超過勤務を行った職員は昨年同時期より減少している。主な特例業務は入札・契約業務、設計積算業務、予算要求に係る業務、会計検査対応、災害対応である。

(職員団体) 特例業務の内容は、例年おおむね設計積算や契約業務と同様であるが、改善の余地はないのか。

(当局) 基本的には、月45時間を超えないよう業務の平準化を進めていきたいと考え

ている。しかしながら、業務の内容や時期によっては、やむを得ず超過勤務が生じる場合があるのが現状である。

(職員団体) 組合側では、2か月連続で月45時間を越えないよう調整しているという声があると聞いている。

(当局) 当方ではそのような実態は把握していないが、管理職に対して、適切な対応を行うよう引き続き適切に指導していく。

(職員団体) 指導は理解できるが、指導を受けた職員がその理由を整理するなどの負担も生じるのではないか。

(当局) 正当な理由により超勤が生じた場合、超過勤務が必要な業務である理由の整理は管理職のマネジメントの一環であると認識している。

(職員団体) 超勤の要因として、上部組織からの調査依頼が影響しているという声があるが、現状は改善されていると考えているか。

(当局) 調査依頼は、可能な限り減らす努力を行ってきたという認識である。

(職員団体) 本局・本部間の交渉でも調査依頼が依然として多いとの意見がある。また、所属長を経由せず担当職員から直接調査依頼が来るケースが多いとの声もあった。
部局としても、本部から各現場に調査を依頼する際には、担当者に直接依頼するのではなく所属長経由とすること、また、調査期間に余裕を持った内容とすることについて、改めて指導をお願いしたい。

(当局) 担当所属長から相手方の所属長宛に行うよう、改めて指導していく。

(職員団体) 組合員アンケート結果から、超過勤務として申請されていない、いわゆるサービス残業が一定程度存在すると考えているが、この点についてどのように認識しているか。

(当局) サービス残業はあってはならないものであり、そのような事態が存在しないことが健全な職場環境であると認識している。管理職に対しては、職員と十分にコミュニケーションを取り、適切な申告管理を行うよう、これまでも繰り返し指導している。また、職員からの事前申告及び事後確認を徹底することが重要である

ことから、引き続き指導していく。

(職員団体) 超過勤務については、毎年同様の議論となっているが、改善を進めていくためには、職場内でのコミュニケーションが最も重要であると考えている。その点に十分配慮しながら、今後も、当局が掲げる「風通しの良い職場」の実現に向けて、業務運営を行っていただきたい。

【議題2：当部における職員の健康管理について】

(職員団体) 留萌開建においては、現時点で病気を理由とした中途退職等は発生していないという理解でよいか。

(当局) 当部としては、現時点で該当する事例はない。

(職員団体) 職員の健康管理は極めて重要である。管理職が日常的に職員へのケアを行いながら職場運営を行うことで、やむを得ず退職に至るような事例を減らすことができると考えているため、引き続き、十分な対応をお願いしたい。

(当局) 管理職を引き続き指導していく。

(職員団体) 勤務間インターバルを確保し、身体を休めることは非常に重要であるため、十分な配慮を求める。

(当局) 勤務間インターバルを十分に確保できていない職員は、主として特例超過勤務を行っている職員であることから、当該職員に対して管理職が配慮を行うよう指導していく。

【議題3：当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体) 今年度、留萌開建としてハラスメントに関する相談事案はあったのか。

(当局) ハラスメントに関する相談事案はない。相談員が相談を受けている事例はあるものの、直ちにハラスメントに該当すると判断できるものではなかった。事実関係を丁寧に確認した上でハラスメントに該当するか否かを慎重に判断しながら、対応を進めていると聞いている。

(職員団体) 相談事案への対応は難しい面もあると考えているが、アンケートの結果を見ると、数名からハラスメントを受けたとの声があった。そのような声が存在することを踏まえ、予防や意識啓発を含めた全体的な取組を進めていただきたい。

(当局) 相手方との間に誤解が生じている場合には、その誤解を解消するなどの対応を行っている。また、双方のコミュニケーションが行き違っているケースもあることから、コミュニケーション不足とならないよう、管理職に対して指導を行っている。

【議題4：当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 育児休業を取得した職員は業務への影響を強く気にしていた。取得しやすい環境整備と併せて、残された職員の業務分担についても、職場内で十分に調整を行っていただきたい。特に、若い職員が増加しており、今後、結婚や育児を迎える職員が増えると考えられることから、そうした場合にも十分な対応がなされるよう配慮をお願いしたい。

(当局) 引き続き、適切な対応を行っていく。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）